

MINABLE!!

L'intersyndicale CGT-CGC-CFDT avait demandé - pétition à l'appui - que Steria s'engage dans une politique d'augmentation générale. C'est-à-dire qui garantisse le minimum vital: conserver son niveau de vie face à la diminution du pouvoir d'achat (plus de 11% depuis 2001).

En effet, chaque année chez Steria, la sanction pour les "mauvais élèves" est purement et simplement la régression salariale.

Souvenons-nous: la DG avait qualifié notre demande d'augmentation générale de « jérémiades » il y a un an.

Pour 2007, elle remet le couvert en annonçant à la veille des fêtes de fin d'année sa mirifique offrande.

Si nous sommes bien sages, nous aurons le choix entre

- La « MERITOCRATIE » selon les propres mots de la Directrice des Ressources Humaines de Steria France d'un montant de 2,5% de la masse salariale.
- Une enveloppe, misérable, évaluée à 0,2% de la masse salariale – 10 fois inférieure au minimum nécessaire – et qui concernera tout au plus moins de 500 salariés sur 5000.

La même DRH de Steria affirme avoir lutté bec et ongles pour arracher au Directeur Général un projet que la CGT qualifie de minable, d'irrespectueux à l'égard des salariés.

Je vous en supplie: donnez-leur rien du tout!



La tragédie des salaires

La CGT ne supporte pas qu'on se moque ainsi des salariés, alors que des négociations sur ce sujet auraient dû aboutir depuis longtemps, d'autant plus que la demande est reconnue économiquement viable par la direction qui a chiffré la proposition de l'Intersyndicale à moins de 2% de la masse salariale.

La proposition formulée par l'intersyndicale concerne l'ensemble des salariés et doit se faire en tenant compte des éléments suivants :

L'année 2001 est le point de départ de la période de référence (janvier 2001 à décembre 2006) : l'indice INSEE des prix à la consommation (hors tabac) était de 102,3

En octobre 2006, cet indice INSEE est passé à 113,2 soit 11,12 % d'augmentation sur la période de référence.

Salariés présents au	01/01/2001	01/01/2002	01/01/2003	01/01/2004	01/01/2005
Taux de comparaison	11,12%	9%	7%	5,4%	3,9%
Exemple d'augmentation Pour chaque salarié ayant déjà obtenu une augmentation de salaire de X%	11,12-X	9-X	7-X	5,4-X	3,9-X

Rappelons que l'employeur a l'obligation de négocier loyalement avec les organisations syndicales.

Peut-on parler de loyauté lorsque la direction donne sa « proposition » le 22 décembre tout en sachant que les budgets des départements ont déjà été bouclés et que les augmentations de salaires ont déjà été fixées ?

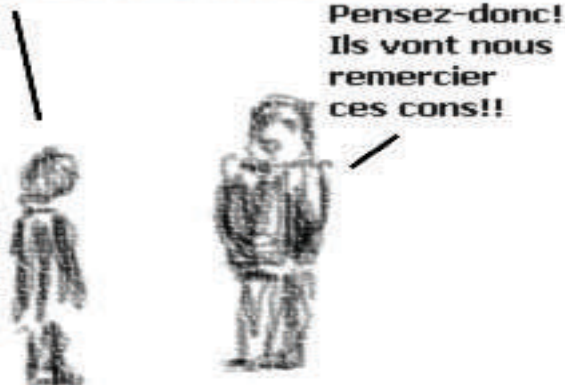
La CGT ne considère pas que la direction a fait preuve de loyauté... et encore nous sommes très modérés dans notre expression...

Nous vous laissons apprécier ci-dessous, la proposition de la direction, notamment les « critères » qui vont présider à l'élaboration des augmentations individuelles. Quel gaspillage de mots pour dire augmentation « à la gueule du client »....



La peur de la page blanche

Ca va être la révolution!...



Le détail de la brillante proposition de la DRH:

Proposition d'augmentation [au mérite (sélective)]

2,5% de la masse salariale (à fin octobre 2006)

Critères :

Performances des collaborateurs

Positionnement en équité interne / compétitivité externe

Historique des mesures salariales

« Criticité » dans l'organisation et de leur potentiel

Obligations légales

Mesures de réévaluation exceptionnelle de salaire

0,2% de la masse salariale pour **464 salariés** [seulement]

Réévaluation du SMB pour **les salariés de plus de 5 ans d'ancienneté**, à concours d'une augmentation cumulée depuis 2002 identique :

6% si SMB annuel brut < 30K€

5% si 30 < SMB annuel brut < 35K€

4% si 35 < SMB annuel brut < 40K€

3% si 40 < SMB annuel brut < 45K€

2% si 45 < SMB annuel brut < 50K€

Rien au delà de 50k€ »

En conclusion la direction, en parfait marchand de tapis, nous a dit : « c'est à prendre ou à laisser ». Pour nous c'est plutôt à « vomir » tant la richesse accumulée par Steria ces dernières années ne profite qu'à une « caste » toujours prompte à vouloir faire la leçon aux salariés sur les valeurs de Steria, sur l'engagement des salariés envers leur entreprise.